



FISASCAT



Roma 24/03/2026

Alle Associazioni datoriali

Confcooperative federsolidarietà

Legacoop sociali

Agci solidarietà

LORO SEDI

OGGETTO: invio piattaforma unitaria per il rinnovo del CCNL cooperative sociali

Le organizzazioni sindacali FP CGIL, CISL FP, FISASCAT CISL, UIL FPL e UILTuCS facendo seguito all'ampio consenso registrato nelle consultazioni, sono con la presente ad inviare la piattaforma in allegato, dando in questo modo formale avvio al percorso teso al rinnovo del CCNL delle Cooperative sociali, con Confcooperative federsolidarietà, Legacoop sociali, Agci sociali

(In allegato piattaforma di rinnovo CCNL Coop.ve Soc.)

Fraterni saluti.

FP CGIL

Michele Vannini

CISL FP

Sonia Uccellatori

**FISASCAT
CISL**

Aurora Blanca

UIL FPL

Pietro Bardoscia

UILTuCS

Giuseppe
Zimmari



Piattaforma unitaria rinnovo CCNL Cooperative Sociali 2026-2028

Premessa

Il CCNL rappresenta un valore insostituibile per l'ampliamento delle tutele e dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, a iniziare da quelli Costituzionalmente garantiti. Al tempo stesso è l'unico strumento che può agire verso la ricomposizione del mondo del lavoro, nei suoi molteplici assetti organizzativi dei servizi e nelle dinamiche di trasformazione e cambiamento in atto.

La stagione contrattuale che si apre si coniuga con la nostra più complessiva azione propositiva e rivendicativa per superare le differenze tangibili di trattamento economico e normativo che si sono create nel Paese in ambito socio-sanitario, socio-assistenziale, educativo, anche in conseguenza dei contratti al ribasso sottoscritti da organizzazioni sindacali e associazioni datoriali non rappresentative.

Le Organizzazioni Sindacali che propongono la presente piattaforma ritengono, a tal proposito, non più rinviabile un'evoluzione di un modello contrattuale che garantisca tutele e diritti, qualità delle prestazioni e armonizzazione salariale tra i diversi contratti del comparto.

I vari rinnovi contrattuali insistenti nel triennio 2023/2025 sottoscritti dalle presenti OO.SS nel settore socio-sanitario, assistenziale, educativo e di inserimento lavorativo hanno determinato importanti conquiste in ordine agli incrementi tabellari, al miglioramento dei diritti e delle tutele, rendendo il settore maggiormente attrattivo e garantendo servizi qualitativamente più elevati ai beneficiari.

Questo rinnovo contrattuale dovrà quindi caratterizzarsi per l'avvio di un processo di armonizzazione dei contratti e di un progressivo avvicinamento delle condizioni normative, del riconoscimento della valorizzazione professionale, ivi compresa la formazione, nella definizione di un sistema di riconoscimento del lavoro certo ed esigibile.

Si propone, all'interno di questo rinnovo, un primo percorso di raccordo con gli altri CCNL di riferimento del settore, volto a rendere coerenti i profili, le declaratorie e i trattamenti economici.

Tale percorso andrà accompagnato dall'introduzione di sistemi di verifica, controllo e aggiornamento delle tariffe da parte degli enti pubblici anche attraverso il rafforzamento degli osservatori paritetici di cui all'articolo 9-Bis al fine di superare logiche di concorrenza sleale e dal conseguente riconoscimento e rispetto integrale del CCNL nei sistemi di appalto, accreditamento e/o convenzionamento teso ad un mercato dignitoso.

Alla luce di ciò si ritiene necessario:

- Procedere ad un incremento delle retribuzioni tabellari. Prevedere inoltre l'introduzione di un elemento distintivo della retribuzione automatico che tenga conto del reale aumento del costo della vita in caso di ritardi nei rinnovi contrattuali;
- Relazioni sindacali, contrattazione, democrazia e partecipazione: rafforzamento in termini di informazione, confronto, contrattazione, rappresentanza sindacale, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

- **Personale:** ridefinire gli inquadramenti nel sistema di classificazione del personale, valorizzare l'accrescimento di competenze, l'anzianità di servizio e responsabilità delle diverse professioni presenti nel comparto, estendendo e potenziando il sistema indennitario.
- **Mercato del lavoro:** rafforzare la centralità del rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, contenendo le forme di flessibilità, precarietà e *part-time* involontario.
- **Orario di lavoro:** affrontare la questione relativa alla riduzione dell'orario di lavoro e la gestione dei riposi al fine di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
- **Tutele e diritti:** introdurre ed estendere specifiche forme di congedo e di permessi retribuiti.
- **Istituire un fondo contrattuale per il sostegno al reddito e il ricambio generazionale.**
- **Riformulare l'articolato contrattuale relativamente alle procedure di rinnovo.**

Istituti economici e retribuzioni

Come evidenziato in premessa, soprattutto con riferimento ai servizi a carattere socio-assistenziale, socio-educativo e socio-sanitario, assistiamo ad un elevato turn-over del personale. Per cercare di attuare un'inversione di tendenza, avviare una concreta valorizzazione degli operatori del settore e attrarre nuove professionalità, si ritiene pertanto necessario incrementare prioritariamente gli istituti economici e retributivi, a partire dal pieno riconoscimento della 14^a mensilità.

Democrazia e rappresentanza

Investire sul valore delle rappresentanze sindacali al fine di rappresentare capillarmente i lavoratori e le lavoratrici all'interno dei luoghi di lavoro.

Orario di lavoro

Si ritiene necessaria una rivisitazione delle politiche organizzative relative all'orario di lavoro: consolidamento della retribuzione mensile; riduzione dell'orario di lavoro; riconoscimento dei tempi di spostamento tra una prestazione e un'altra a partire da coloro che operano nei servizi domiciliari; superamento definitivo dell'istituto della reperibilità con vincolo di permanenza in struttura; riformulazione dell'articolo sulla flessibilità con regole più cogenti e trasparenti.

Classificazione del personale e formazione

L'evoluzione del lavoro e delle relative professionalità, il loro riconoscimento, i costanti e diffusi adeguamenti organizzativi, rendono non più rinviabile ridefinire il sistema di classificazione del personale a partire dall'inquadramento degli operatori socio-sanitari.

È altresì opportuno potenziare i percorsi di formazione che favoriscano la crescita professionale dei lavoratori.

Sistema indennitario

Non è più rinviabile un'estensione e aggiornamento del sistema indennitario con particolare riferimento alle indennità professionali e di turno.

Diritti e tutele

Sul piano delle tutele e dei diritti introdurre ed estendere specifiche forme di congedo e di permessi retribuiti. Aggiornare le norme relative alla malattia, alle dimissioni e ai permessi ex-festività e a quelli per lutto.

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Nel settore socio-sanitario, socio-assistenziale, educativo e di inserimento lavorativo, la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro rappresenta un pilastro fondamentale per garantire il benessere sia degli operatori che degli utenti. Si tratta di un ambito particolarmente delicato dove le lavoratrici e i lavoratori sono quotidianamente esposti a rischi fisici, psicosociali ed ergonomici, in itinere dovuti alla natura stessa delle mansioni svolte: assistenza diretta alla persona, turni prolungati, stress emotivo, movimentazione dei carichi, esposizione a malattie infettive. Pertanto, sarà necessario intervenire attraverso l'adeguamento degli ambienti di lavoro, una più funzionale organizzazione dei turni, l'informazione e la formazione degli RLS e delle lavoratrici e dei lavoratori, la dotazione di DPI adeguati e l'aggiornamento dei piani di emergenza specifici. Particolare attenzione dovrà essere dedicata inoltre alla salute e sicurezza anche in un'ottica di genere anche alla luce delle nuove disposizioni Inail.

Mercato del lavoro

Nel ribadire la centralità del contratto a tempo pieno e indeterminato come forma prioritaria di ogni rapporto di lavoro, si ritiene che la flessibilità debba essere ricondotta agli autentici obiettivi implementando modelli organizzativi che favoriscano la conciliazione vita lavoro. A tal fine, le organizzazioni sindacali richiedono la riduzione del numero di ore di lavoro supplementare per scongiurare forme di *part-time* involontario, in favore di un meccanismo di consolidamento dell'orario di lavoro individuale.

Allo stesso tempo sarà necessario prevedere l'aumento della percentuale di stabilizzazione del personale a tempo determinato attualmente prevista. Inoltre, andrà potenziata e migliorata la clausola sociale nell'articolo dei cambi gestione riconoscendo l'anzianità convenzionale e tutelando le agibilità dei lavoratori in aspettativa ai sensi della l. 300/70;

Istituzione fondo contrattuale per interruzione reddito, inidoneità alle mansioni, ricambio generazionale

Si richiede di dare seguito agli impegni già assunti nel 2019 istituendo un fondo contrattuale destinato al sostegno al reddito in casi di crisi, lavori discontinui, inidoneità alle mansioni e relativi accompagnamenti al

trattamento di quiescenza

Previdenza complementare

Prevedere strumenti di rafforzamento e promozione dell'adesione al fondo di Previdenza Complementare, a partire dall'aumento della quota a carico del datore di lavoro.